

Asia: [VN/29568/2023](#)

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan on kirjattu yhteistoimintalakia koskevaksi tavoitteeksi: ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella”.

Elintarviketeollisuusliitto ry (myöhemmin myös ”ETL”) pitää hallitusohjelman kirjausta kannatettavana.

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on keskeinen osa yritysten tavanomaista toimintaa. Yhteistoiminnan toteuttamistavat kuitenkin vaihtelevat yrityksissä. Varsinkin pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein melko vapaamuotoista ja työpaikan omista tarpeista kumpuavaa, eikä tarvetta säännellä yhteistoimintaa lailla niissä ole. Yhteistoimintalain tiukkojen muutosäännösten noudattaminen aiheuttaa erityisesti pienissä yrityksissä hallinnollista taakkaa, ja varsinkin pitkät vähimmäisneuvotteluajat viivästyttävät välttämättömien toimenpiteiden toteuttamista tarpeettomasti.

ETL pitää yhteistoimintalain soveltamisrajan nostamista ja vähimmäisneuvotteluajojen lyhentämistä tarpeellisina muutoksina.

Hallitusohjelman soveltamisalaa koskevan kirjauksen ja työryhmän ehdotuksen välillä on kuitenkin ristiriita. Työnantajan yhteistoimintavelvoitteet on yhteistoimintalaissa jaettu nykyisin seuraavasti:

- jatkuva vuoropuhelu
- muutosneuvottelut
- tiedottamisvelvollisuus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Työryhmän ehdotuksessa jatkuvaa vuoropuhelua ja tiedottamisvelvollisuutta liikkeen luovutuksen yhteydessä koskeva yhteistoimintavelvoite koskisi lainmuutosten jälkeen edelleen myös 20-49 työntekijää työllistäviä yrityksiä, ja ainoastaan muutosneuvottelut jäisivät pääosin yhteistoimintavelvoitteen ulkopuolelle.

Työryhmän mietinnön mukainen lopputulos olisi sekava. Alle 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalakia ei sovellettaisi lainkaan. Yrityksissä, joissa olisi 20-49 työntekijää, lakia sovellettaisiin osassa asioissa ja osassa asioita eri lailla kuin suuremmissa yrityksissä, joissa lakia taas noudatettaisiin ns. täysimääräisesti. Hallitusohjelmaan kirjattua 50 työntekijän soveltamisrajaa tulisi noudattaa yhteistoimintavelvoitteissa mahdollisimman kattavasti, ja siitä tulisi poiketa vain EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuvissa poikkeuksellisissa tilanteissa.

ETL:n käsityksen mukaan 50 työntekijän soveltamisrajaa tulisi noudattaa myös vuoropuhelun ja tiedottamisvelvollisuuden osalta, ja muutosneuvotteluiden kohdalla 50 työntekijän soveltamisalasta tulisi poiketa ainoastaan vähintään 20 henkilön irtisanomistilanteissa.

Yleisperustelut

Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

EU:n joukkovähentämisdirektiivistä ja liikkeenluovutusdirektiivistä aiheutuvat rajoitteet lainsäädäntömuutoksille on kuvattu liian laajoina joukkovähentämisen määritelmän ja liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisrajan osalta. Jatkovaa vuoropuhelua ei tulisi säännellä 20–49 työntekijän yrityksissä.

Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

ETL:n näkemyksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisraja tulisi nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä esitettyä kattavammin, ja poikkeamat ovat perusteltuja vain silloin, kun EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

ETL kannattaa yhteistoimintalain soveltamisrajan nostamista koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

Poikkeukset 50 työntekijän soveltamisrajasta tulisi kuitenkin rajoittaa vain niihin tilanteisiin, joita EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisraja tulisi nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä. Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulisi koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia, eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia.

7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

ETL:n käsityksen mukaan lakisääteistä vuoropuheluelvoitetta ei tulisi säilyttää alle 50 työntekijän yrityksissä. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein melko vapaamuotoista ja työpaikan omista tarpeista lähtevää, eikä tarvetta säännellä yhteistoimintaa lailla siksi ole. Yhteistoimintalain muutosäännösten noudattaminen aiheuttaa etenkin pienissä yrityksissä ylimääräistä hallinnollista taakkaa.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

ETL:n käsityksen mukaan muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulisi rajoittaa koskemaan vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

ETL:n käsityksen mukaan muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulisi koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia. Positiivista on, että TSL 5:2.1 momentin 2 kohdan mukaiset tilapäiset lomautukset on rajattu muutosneuvotteluita 20–49 työntekijän yrityksissä koskevan soveltamisalan ulkopuolelle.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

ETL kannattaa vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä esitetyllä tavalla.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Säännöksen soveltamisalan tulisi ETL:n mielestä rajoittua vain niihin tilanteisiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu; rajan tulisi olla 10 työntekijän sijasta vähintään 20 työntekijän irtisanomistilanteet.

38 § - Sopimisoikeus

Viitaten edellä 25 a §:ssä todettuun ETL:n käsityksen mukaan 25 a §:ää koskevan sopimisoikeuden rajoituksen tulisi koskea vain vähintään 20 työntekijän irtisanomista.

46 §- Rangaistussäännökset

ETL:n käsityksen mukaan laissa ei tulisi ylipäättänsä säädellä vuoropuhelua 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä 7 a §:ssä esitetyllä tavalla. Joka tapauksessa mahdollinen sanktio olisi kohtuuton.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

Ei lausuttavaa.